

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Republik Indonesia menyadari bahwa ekonomi kreatif, yang berfokus pada penciptaan barang dan jasa dengan mengandalkan keahlian, bakat, dan kreativitas sebagai kekayaan intelektual, adalah harapan bagi ekonomi Indonesia untuk bangkit, bersaing dan meraih keunggulan dalam ekonomi global. Pengembangan ekonomi kreatif Indonesia merupakan wujud optimisme serta luapan aspirasi untuk mendukung mewujudkan visi Indonesia yaitu menjadi negara yang maju. Dalam ekonomi kreatif itu sendiri terdapat bagian yang tidak terpisahkan dari ekonomi kreatif, yaitu industri kreatif. Ekonomi kreatif yang mencakup industri kreatif, di berbagai Negara saat ini diyakini dapat memberikan kontribusi bagi perekonomian bangsanya secara signifikan. Indonesiapun mulai melihat bahwa berbagai subsektor dalam industri kreatif berpotensi untuk dikembangkan, karena bangsa Indonesia mempunyai sumber daya insani kreatif dan warisan budaya yang kaya.

Semenjak krisis ekonomi 1998 hingga krisis keuangan global kegiatan Usaha Kecil Menengah (UKM) mampu bertahan. Ekonomi kerakyatan, pejuang reformasi, atau peneliti ekonomi dari Bank Dunia hampir bulat menyepakati bahwa usaha kecil dan menengah paling tahan terhadap guncangan krisis moneter. Usaha kecil menengah mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, karena selain berperan dalam pembangunan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam

pendistribusian hasil-hasil pembangunan, jika demikian Negara Indonesia dapat terus berkembang bahkan menjadi Negara Maju (Wajdi dkk., 2017). UKM mampu bertahan dari krisis berdasarkan data Badan Pusat Statistik memperlihatkan, pasca krisis ekonomi tahun 1997-1998 jumlah UKM tidaklah berkurang justru terus meningkat bahkan mampu menyerap 85 juta hingga 107 juta tenaga kerja sampai tahun 2012. Pada saat ini jumlah pengusaha di Indonesia sebanyak 56.539.560 unit.

Hal tersebut dikarenakan UKM menghasilkan barang konsumsi dan jasa yang dekat dengan kebutuhan masyarakat, pelaku usaha UKM umumnya memanfaatkan sumber daya lokal baik itu sumber daya manusia, modal, bahan baku, hingga peralatan. Usaha kecil menengah akan menyerap warga sekitar sebagai tenaga kerja sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Indonesia. Dalam menghadapi era globalisasi, dimana persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, suatu perusahaan diharuskan mempunyai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat menghasilkan kinerja yang baik guna meningkatkan produktivitas organisasi. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Oleh karena itu, agar menghasilkan kinerja yang baik karyawan dituntut memiliki kemampuan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Perkembangan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting dalam suatu organisasi, jika kinerja meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja diukur berdasar kualitas, kuantitas dan

kemandirian (Mangkunegara, 2010). Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini yaitu mencakup mengenai faktor individu, faktor psikologis dan organisasi (Gibson, 2008:123). Dalam penelitian ini difokuskan pada faktor psikologis dengan pertimbangan bahwa faktor tersebut terkait secara langsung dengan persepsi, sikap, kepribadian, dan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan aktivitas di UKM. Faktor tersebut secara langsung ditentukan oleh karyawan secara individu dengan kebijakan UKM terkait upaya UKM untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu salah satunya dipengaruhi oleh *locus of control* yang dimilikinya. Pusat kendali atau *locus of control* merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan kinerja dan kepuasan kerja. Pusat kendali menjadi sangat penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuannya dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Rotter (dalam Wahyuni., 2018) mendefinisikan *locus of control* sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. *Locus of control* adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri dan merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat dibedakan atas *locus of control internal* dan *locus of control external*.

Menurut Luthans (1995) *locus of control* sangat penting, karena perbedaan *locus of control* dalam diri seseorang dapat membawa dampak yang berbeda

dalam kinerja dan kepuasan kerja. Mantis & Roesleer (2010) menyatakan bahwa *internal locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan *eksternal locus of control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya. *Locus of control* diukur berdasarkan nasib, usaha sendiri dan ketuntasan.

Menurut Luthans (2006) Kepuasan Kerja merupakan pandangan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi dan kepuasan terhadap rekan kerja. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosioanl terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level rendah memiliki perasaan negatif.

Selain itu, *research gap* juga ditemukan pada penelitian-penelitian terdahulu, Suprpto & Darsin (2017) menyatakan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dalam menyelesaikan pekerjaannya selam ini dipengaruhi oleh *locus of control* yang dimilikinya, sehingga semakin tinggi *locus of control* internal ternyata dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *locus of control* internal yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka dengan memiliki *locus of control* internal akan menimbulkan rasa kepuasan kerja mereka dan juga akan meningkatkan kinerjanya (Wahyuni dkk., 2016). Karyawan yang dalam menyelesaikan pekerjaannya cenderung lebih menonjolkan perilaku yang kompetitif, suka bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan usaha sendiri sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja (Purnomo dkk., 2018). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Menezes (2008) menunjukkan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo merupakan sebuah desa dimana mayoritas para penduduknya berprofesi sebagai pengrajin kayu. Kerajinan kayu yang dihasilkan berupa peralatan rumah tangga seperti ulekan, cobek, spatula, telenan, entong, glender dan pelatan rumah tangga lainnya yang dibuat dari kayu. Beberapa UKM yang diteliti yaitu Citra Karya Pratama, UD.Berkah dan UD.Saiful dengan karyawan berjumlah 35 orang. Kualitas yang bagus

merupakan hal yang sangat diperhatikan mengingat barang yang dihasilkan merupakan kerajinan tangan. Karyawan diharuskan bersikap proaktif dan cakap dalam bekerja sesuai dengan kualifikasi UKM agar menghasilkan kinerja yang diharapkan. Agar mencapai kinerja yang baik maka setiap individu harus mampu mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, menghadapi setiap tantangan yang ada dengan pemecahan masalah sehingga mereka akan nyaman dengan pekerjaan tersebut dan tentu akan merasa puas dengan kondisi pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi pada UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo yang diteliti yakni karyawan diuntut memiliki rasa kemandirian yang tinggi karena pekerjaannya tersebut bersifat borongan. Namun fakta yang terjadi dilapangan malah sebaliknya, karyawan selalau mengandalkan orang lain jika ada suatu pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan sehingga selalu merasa tidak puas dengan pekerjaan itu sendiri. Karyawan tidak memiliki inisiatif sehingga susah mengendalikan tantangan dari pekerjaannya, padahal gaji dan insetif yang diberikan sesuai dengan kuantitas yang dihasilkan. Maka dari itulah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak maksimal serta tidak mendapatkan kepuasan kerja yang bagus. Berikut standart kerja dan realisasi hasil kerja karyawan UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo bulan Mei hingga Oktober 2018 dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Standart dan Realiasi Hasil Kerja
UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo Bulan Mei-Oktober 2018**

Standart dan Realisasi Periode Mei-Oktober 2018			
No.	Pekerjaan	Standart	Realisasi
1.	Pemotongan Kayu	100%	100%
2.	Pembuatan model	100%	80%
3.	Pengamplasan	100%	90%
4.	Finishing	100%	100%

Sumber: UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo, 2019

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik, namun ada beberapa bagian pekerjaan yang kurang maksimal dilaksanakan seperti pembuatan model yang masih menginjak prosenase 80% begitu juga dengan pengamplasan dengan porsentasi 90%. Itu artinya karyawan masih belum memaksimalkan hasil kerja sesuai dengan standart UKM. Padahal jika karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai tantangan, gaji serta insentif yang diberikan juga semakin tinggi. Perlu adanya pengawasan serta pembinaan agar karyawan termotivasi dalam bekerja serta menghasilkan karya yang lebih bagus lagi. Berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan Citra Karya Pratama, UD.Berkah dan UD.Saiful mereka merasa kurangnya kemandirian dalam bekerja karena selalu bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga pekerjaan kurang terkontrol dengan dengan produktivitas kerja yang rendah.

Dari fenomena di atas dapat diketahui bahwa sikap karyawan dalam bekerja perlu diperhatikan agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap UKM. Salah satu sikap yang perlu di perhatikan yaitu *locus of control* karena

antara karyawan yang memiliki *locus of control* internal dengan karyawan yang memiliki *locus eksternal* akan dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif terhadap kinerja yang dihasilkan. Dengan *locus of control* tersebut juga dapat mencerminkan bagaimana kepuasan yang akan dirasakan oleh setiap karyawan.

Berdasarkan beberapa fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo Batu”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang di bahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo?
4. Variabel apakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan perumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo.
4. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi peneliti dan semua pihak yang terkait maupun bagi pembaca secara umum. Adapun manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi kinerja sebagai bahan pertimbangan bagi UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *locus of control* dan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menjadi wawasan baru bagi peneliti dan dapat membantu menyelesaikan permasalahan kinerja yang dihadapi oleh UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo melalui rekomendasi dan saran berdasarkan hasil penelitian.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademika dan juga sebagai sarana publikasi atau penyebaran jurnal ilmiah.

E. Batasan Masalah

Agar mendapatkan arah pembahasan yang lebih baik sehingga tujuan penulisan ilmiah bisa dicapai, maka penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan yang ada yaitu sebagai berikut :

1. Objek Responden

Penelitian dilaksanakan pada karyawan UKM Pengrajin Kayu Desa Junrejo yakni Citra Karya Pratama, UD.Berkah dan UD.Saiful dan responden dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 35 orang.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator: Kualitas, kuantitas, kemandirian.

3. *Locus of Control*

Menurut Robbins (2003) locus of control merupakan persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Indikator : Nasib, usaha sendiri, ketuntasan.

kepuasan Kerja

4. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) Kepuasan Kerja merupakan pandangan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Indikator : Kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

